

労働組合組織率の低下の実態

杉 浦 立 明*

(2006年11月30日受理)

1. はじめに

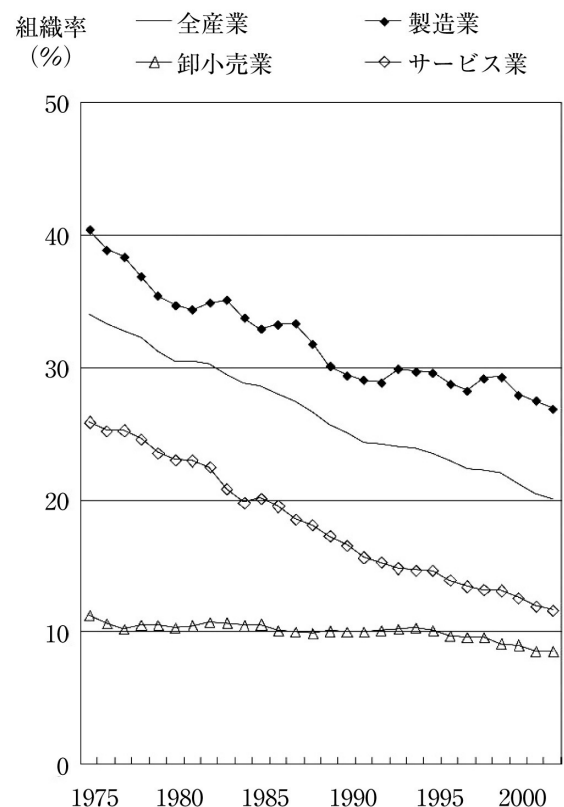
日本の労働組合は、現在危機的な状況になるといえる。労働組合の組織率は低下し続けて 2003 年には 20% を割り込み、春季賃上げ闘争(春闘)も 2002 年からベースアップ(ベア)要求を行なわない状況が続き、春闘という言葉すら失われつつある。金子・島本(1995)をはじめとして、組合組織率の低下は、労働組合の賃金交渉力の低下をもたらすことが指摘されている。従来の労働組合の推定組織率(組織率)とその経済的効果に関する研究は、クロスセクションデータの研究や、時系列の研究であっても 1990 年代前半までの時期を対象としており、1990 年代全体を含んでいない。

組織率の低下傾向は、図 1 から明らかなように 1970 年代後半からであり、1990 年代に始まったものではない。原(2004)は、「90 年代前半までと 90 年代後半以降での組織率低下要因には違いがある」と指摘している。90 年代前半までの組織率低下の背景には、雇用者数増加に比べて労働組合員数増加が伴わなかったことがあった。組合員数は 1990 年 1226 万人から 1995 年 1261 万人と 1990 年代前半を通じて減り続けていたものではない。しかし、1995 年から組合員数は減り続けて 2004 年 1031 万人となった。この 90 年代後半以降の組織率低下の背景には、組合員数の減少がある。組合員数の減少はバブル崩壊後のリストラによるところが大きい。日本の労働組合は企業別組合を中心とした組織であり、組合員の対象は正規の職員・従業員であって、パートタイム労働者や派遣社員・契約社員などを除いて結成されている。そのため、正規雇用者数の減少は、組合員数の減少となる。

また、産業部門別の組織率の現状についても取り上げる。産業として、雇用者の多い部門、製造業、卸売・小売業・飲食店業(卸小売業)、サービス業の 3 つを取り上げる。卸小売業を除いて、いずれの産業も低下傾向である。製造業や全産業では 1990 年代後半に一層の低下傾向がみられる。1987 年に全日本民間労働組合連合会(連合)が結成され、ナショナルセンターとして 1989 年に日本労働組合総連合会(連合)が発足し、全国労働組合懇談会(全労連)や全国労働組合連絡協議会(全労協)も結成された。このように産業をこえた全国的な労働組合戦線の統一化や再編成は、労働組合の活動の活性化や強化につながるはずであった。しかし、1990

図表 1 産業別労働組合の実態¹⁾

(年)	組合員数 (万人)			
	全産業	製造業	卸小売業	サービス業
1975	1247	452	79	171
1980	1224	400	70	182
1985	1232	405	99	187
1990	1219	394	106	189
1995	1520	392	117	193
2000	1143	340	109	188



資料:厚生労働省「労働組合基礎調査」、総務省「労働力調査」

年代以降の組織率の低下は、従来までの組織率の低下傾向と異なる点がある。

*人文科学系・経済学

本稿の目的は、近年のわが国の労働組合に起こっている要因を考慮しながら、1990年代を含めた時系列データから、労働組合の実態および組合の賃金に与える経済的効果について考察を行なう。労働組合に関する公表データを利用した分析と考察を進める。

第2節では、企業別・産業別の組合の現状および組織率の変化を要因分解して、組織率低下の背景を考察する。第3節では、組合に対する意識についてふれる。第4節では、労働組合の経済的機能に関する研究をサーベイして、賃金変動や雇用調整などに対する労働組合の機能を考察する。

2. 組織率の変動

労働組合員数の変化がどのような要因によって起きたのかを、厚生労働省『労働組合基礎調査』（『労組調査』）から分かる。中村（2005）にならい、変化の要因を4つに分ける。

1つは、新たに労働組合が結成され、組合員数が増える。実質的新設とよぶ。2つは、労働組合が廃止されて、組合員数が減る。実質的解散とよぶ。

3つ目は、労働組合の組織形態が変わったために、以前の労働組合がなくなり、新たに別の労働組合が結成される。たとえば、本部と支部からなる組合が組合員数の減少のために支部を廃止する場合である。あるいは、組合が分裂して、元の組合がなくなり、新たに2つの組合が生まれた場合である。また、組合が統合された、元の2つの組合がなくなり、新しい組合が1つ生まれる場合である。このような組織変更や組織の分裂あるいは組織の統合の場合には、組合員数の変化には大きな関係をもたない。組織変更及び組織の分裂による新設を形式的新設とよび、組織変更及び組織の統合による解散とよぶ。

4つ目に、既存の労働組合で、組合員数が増えたり、減ったりする。ユニオンショップ条項がある場合、従業員の増加は組合員の増加になるが、従業員の減少は組合員の減少となる。あるいは、未組織労働者、例えばパートタイム労働者が組合に加入した場合、組合員数も増える。

以上の4つの要因のうち、第1から第3要因による組合員数の変化は『労組調査』から分かる。第4要因の値は、直接調査からは分からない。中村（2005）にならい、次の式から第4要因を求める。

組合員総数の毎年の変化＝実質的新設の組合員数（第1要因）－実質的解散の組合員数（第2要因）＋（形式的新設の組合員数－形式的解散の組合員数）（第3要因）＋既存の組合の組合員数の変化（第4要因）

この式の左辺、組合員総数の変化は前年の組合員総数を引くと求められる。従って、第4要因による変化は、組合員総数の変化から、第1、第2、第3要因による変化を引くと求められる。以上のように要因分解を図2に示した。

（全産業）

最初に、全産業の図から3点指摘する。第1に、日本の労働組合は、企業別組合が中心であるから、既存組合の組合数の増減と組合員総数の増減は、同一方向となる。組合のある企業で、従業員の増加は組合員の増加であり、従業員の減少は組合員の現象となる、また、従業員の増減は、景気の変動に対応している。動向も増える。連合が結成された1989年から数年間は、景気がよかったこともあり、既存組合の組合員数は増えた。

第2に、労働組合は毎年新しくつくられている。全産業では、毎年5～10万人の組合員が生まれているが、1996年以降は5～7万人と1995年までに比べると組合員の実質的な増加のペースは落ちている。すなわち、未組織労働者の組織化は進んでいない。

第3に、1995年以降の組合員の減少は、既存組合員数の減少が原因である。バブル崩壊後の不況の中で、企業の中で雇用調整が実施され、従業員が減少した。また、従業員の採用が控えられると、組合員数は増加しない。

（製造業）

つぎに、製造業から2点指摘する。第1に、製造業の組合員数の変動の特徴は全産業の変動とほぼ同一である。日本の労働組合は、製造業を中心としたものであるから、製造業での組合の変動が、日本の労働組合全体に大きな影響を与えている。製造業の組合員数は、産業全体の中で3割をしめており、最も多い産業である。組合員ではなく、雇用者でみると、製造業の産業全体に占める割合は、今では2割程度、サービス業や卸小売業の雇用者の方が多くなっている。

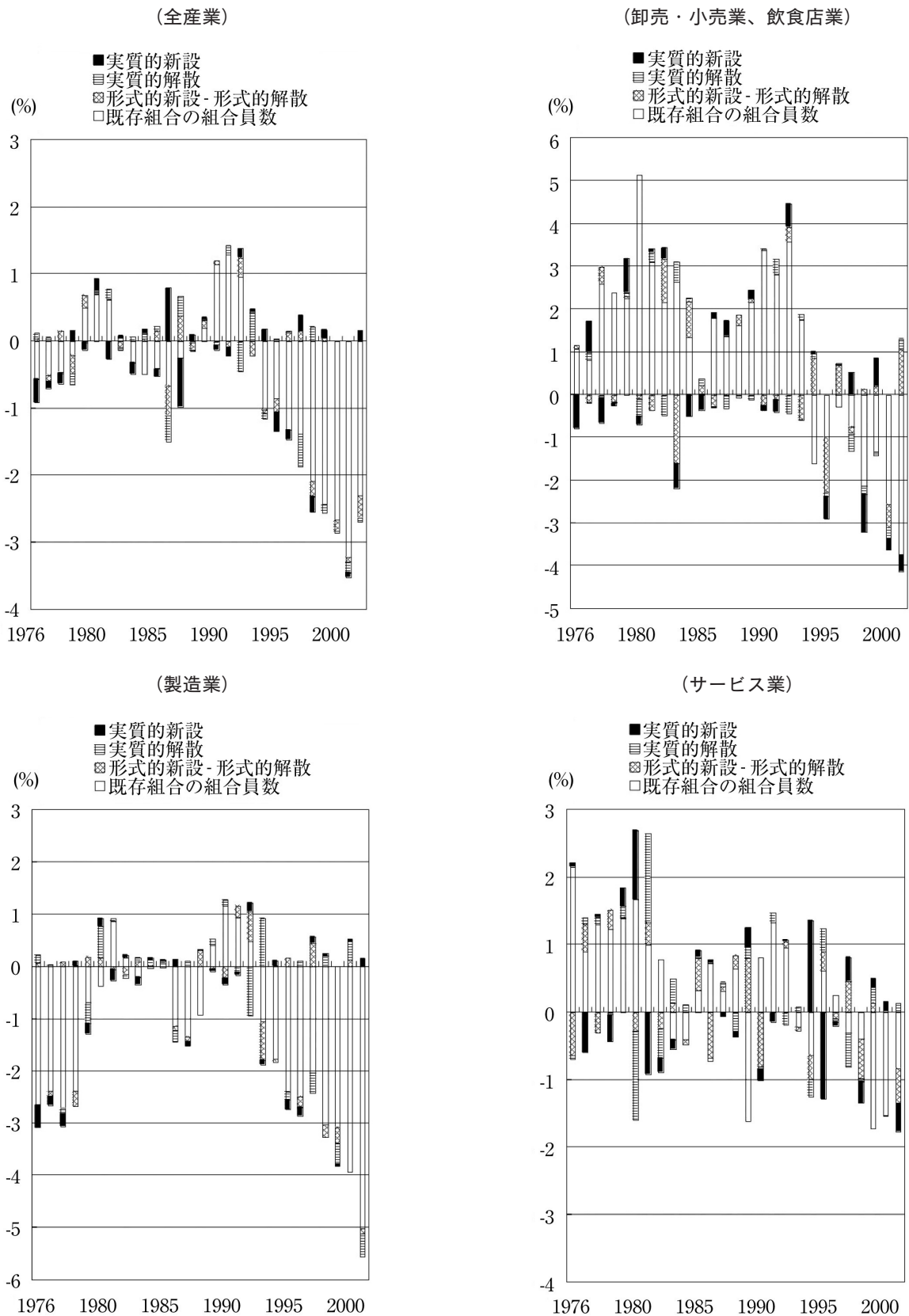
第2に、製造業の既存組合の組合員数の減少は1994年以降著しいことである。製造業の雇用者は1993年から減り続けているが、組合員数は1994年から減り続けている。1993～97年と1998～2002年に分けて雇用者と組合員の減少をみると、雇用者は前期33万人、後期92万人、組合員は前期31万人、後期54万人と、後期の方が減少は大きい。また、1998年は雇用者が前年に比べて減少した戦後初めての年でもある。

（卸売・小売業、飲食店業）

続いて、卸小売業について2点指摘する。第1に、卸小売業の組合員数の変動は、製造業の変動と異なる。卸小売業の組合員数は、製造業の組合員数の3分の1未満の水準であるため、組合員数の増減がグラフ上では大きく表現されることに注意を要するが、1976～1995年の間では、既存組合で組合員数が増えていることが分かる。卸小売業では、百貨店の成長とともに、組合も拡大していった。

第2に、卸小売業も1995年以降組合員数は減少している。また、1998年以降の方が組合員の減少も大きい。しかし、1995～2002年間の雇用者でみると、製造業と異なり、卸小

図2 要因別にみた労働組員数の対前年変化率



資料:厚生労働省「労働組合基礎調査」

売業では増加傾向にある。しかし、雇用者の増加は、組合員の増加につながらず、卸小売業の組織率はほぼ横ばいの9～10%台という低い水準にある。雇用者が増えているにも関わらず、組合員が大きく減っていることが卸小売業の最近の特徴である。

(サービス業)

最後に、サービス業について2点指摘する。第1に、サービス業の組合員数の変動は製造業の変動と異なり、卸小売業の変動に似ている部分が多い。サービス業の組合員数は、1993年まで増加しており、増加の要因は既存組合の組合員増加にあった。サービス業の組合員数は1993～97年と1998～2002年に分けると、前期は横ばいの水準であるが、後期には11万人減った。1998年以降の組合員の減少も既存組合の組合員の減少が要因である。

第2に、サービス業の雇用者は、大きく増加している中で、サービス業の組合員数が減っていることである。組合員数が大きく減少した1998～2002年の間であっても、雇用者は103万人増えている。この雇用者増加が、組合員増加につながっていない。そのため、組織率は大きく低下している。

(まとめ)

産業によって、組合員数の増減の要因は異なっているが、1990年代後半から既存組合の組合員数の減少が目立っている。このことは、長期不況にともない、雇用調整が主な原因であるといえる。新規採用の停止や削減、欠員の不補充や、配置転換・出向などの調整に加えて、人員の補充が非正社員や派遣社員の活用であったため、組合への加入者増加につながっていない。パート・アルバイトや派遣社員・契約社員等の非正規雇用者は1991年897万人から2004年1564万人に、雇用者にしめる非正規雇用者の割合も1991年19.8%から2004年31.4%になった。90年代後半には、労働分野の規制緩和がすすみ、生産現場でも人材派遣が解禁された。企業はパートや派遣社員などの非正規雇用者積極的に登用した。労働組合は、組合員の雇用保障を維持するためにも、人員調整が実行しやすい非正規雇用者の活用を了承してきた。このため、組合が非正規雇用者へ有効な対応策を講じてこなかった。

また、組合の実質的新設がほとんどないことも組合組織率を低下させている。卸小売業やサービス業の新設企業に新たに女性やパートタイム労働者が雇用されたとしても、組合が新設されることがなく、組合組織率は低下していく。組合の既存組合員減少に歯止めをかけることができず、新たな組合結成や組合員の獲得ができなかったため、組合組織率は低下し続けている。

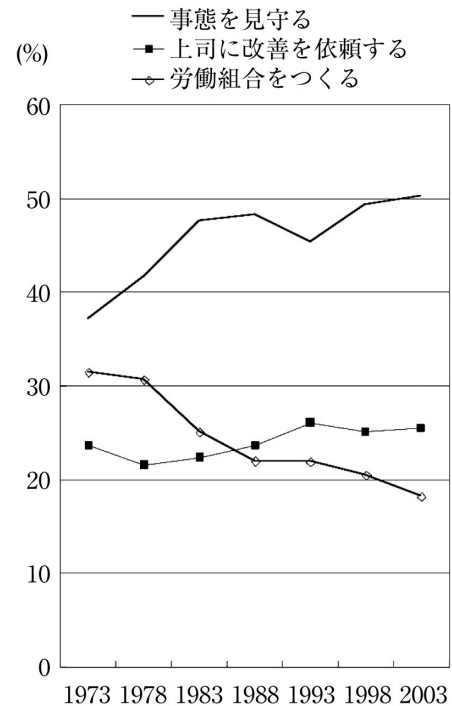
3. 組合に対する意識

ここでは、組合組織率の低下が続く中で、組合に対する意

識についてはふれる。NHK放送文化研究所では、5年ごとに「日本人の意識」調査を実施している。この調査の中には、かりに新設企業で働いている時に、賃金や労働時間など労働条件について強い不満が起きた場合に、どのような行動をするのかをつぎの3つの中から答えてもらっている。選択肢は、「労働条件は次第によくなっていくと思うから、しばらく事態を見守る」、「上司に頼んで、みんなの労働条件がよくなるようにとりはかってもらう」、「みんなで労働組合をつくり、労働条件がよくなるように活動する」である。

「労働組合をつくる」ことは、日本国憲法に定められた国民の権利であるが、「労働組合をつくる」と答えた人は、1973年32%から、2003年18%、と減り続けている。一方で、「事態を見守る」と答えた人は、1973年37%から、2003年50%、と増え続けている。労働条件に強い不満があるとしても、半数が不満を抱いたまま、事態を静観している。このような意識の変化は、労働組合の新規結成が少ない事実とも合致している。

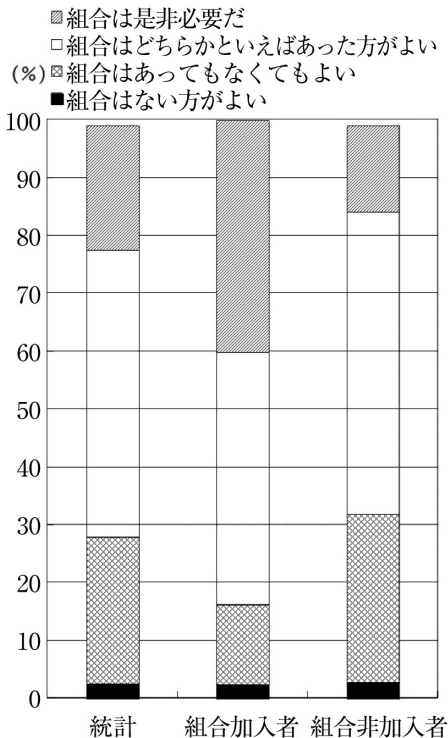
図3 労働条件に強い不満がある場合の行動意識



資料: NHK放送文化研究所「現代日本人の意識構造」

また、2003年に連合総合生活開発研究所が行った「労働組合に関する意識調査」によると、「労働組合が必要だ(是非必要である、どちらかといえばあった方がよい)」と答えた人が71%であった。組合に加入していない人では、「労働組合が必要だ」と答えた人は68%であった。組合に加入していない人であっても、過半数をこえる人が組合の存在意義を認めている。

図4 労働組合の必要性



資料：連合総合生活開発研究所「労働組合に関する意識調査」

一方で、「組合は不必要である」と答えている人は、組合加入者でも非加入者であっても2%である。組合そのものを否定する意識はきわめて低い。

しかし、「組合はあってもなくてもよい」という立場は、組合加入者で14%、組合非加入者で29%と、組合非加入者では組合加入者に比べてきわめて高い。この意識と「組合はない方がよい」とする意識をあわせると、組合加入者で16%、組合非加入者で32%におよぶ。組合加入者に比べて、組合非加入者の方が、組合に厳しい目をむけている。

4. 労働組合の経済的機能

労働組合は、団体交渉を通じて雇用、賃金、労働時間などの労働条件の維持・改善を行う役割がある。原(2004)によると、「組合効果とは、労働組合が従業員の雇用や労働条件の維持・改善に役立っていることをいう」としている。労働組合がある場合とない場合を比較して、組合がある場合に労働条件がよくなっていると、組合効果があるとなる。このような組合効果を検証した分析はこれまでも多くなされてきた。

原(2004)では、組合の有無が雇用調整にどのように影響しているのかについて回帰分析を行った。分析結果から、労働組合がある企業に比べて、ない企業の方がより早く雇用調整を実施していることを示した。企業の雇用調整に対して、

組合が雇用保障機能を果たしていることを確認している。

しかし、都留(2002)では、もはや日本の労働組合には賃金上昇の効果や、組合員の不満を代弁して離職率を低下させてきた発言効果も見出せないとしている。都留の分析結果に対して、労働組合の雇用保障に対する分析がない問題点を野田(2005)では指摘し批判している。しかし、労働組合の組織率が低下し続けている現状をふまえると、組合の役割について再検証する必要性を唱えた研究といえよう。

野田(2005)は、労働組合の賃金と雇用保障に対する効果について実証分析を行った。1990年代後半から2000年初めのデータを利用して、労働組合は男性には賃金効果を与えている。組合があると、男性では「11～20%程度賃金が高くなっている」ことを示した。一方、女性では組合の賃金効果は確認されていない。

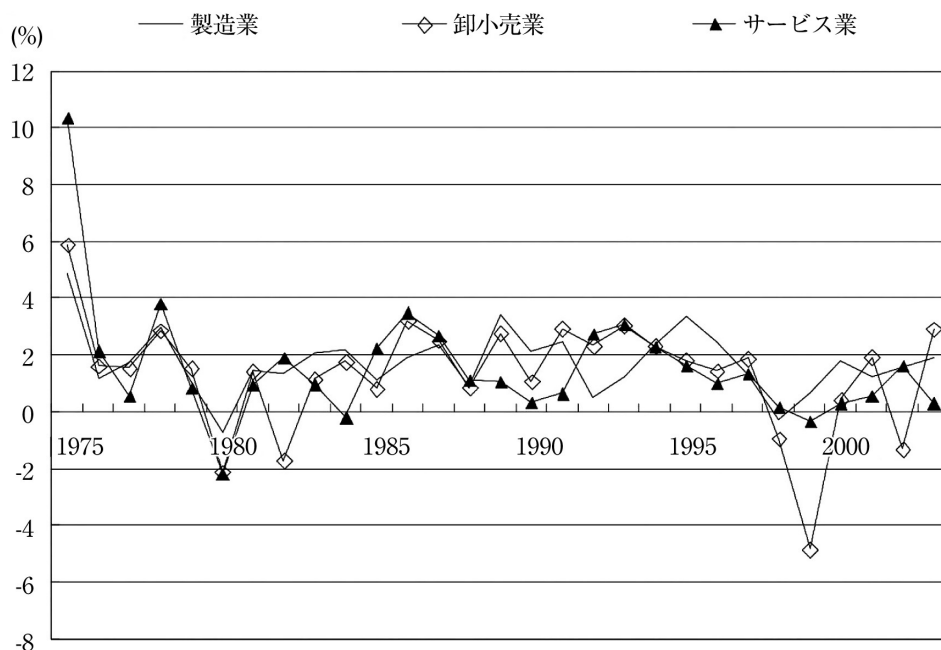
また、日本の雇用調整に関する分析でよく利用される部分調整モデルを利用して、組合の雇用保障に対する効果を分析した。組合を有する企業と、組合をもたない企業のパネルデータを作成して、赤字を調整するように雇用調整が行なわれるかどうかをモデル化した。推計結果から、組合がある企業ほど、赤字が発生するまで、解雇や希望退職などの人員整理が実施できないことを示して、組合の雇用保障の効果を確認している。

労働組合の役割には、スピルオーバー効果もあるとされてきた。賃金決定の際に、組合のある大企業が春季に賃金を改定する。その時の賃金引上げ額や率を参考にして、組合のない中小企業が賃金を決定する。日本では昭和31年から春闘という形で、特定業種の組合が賃金引上げのリーダーシップをとって最初に交渉を行い、他の組合が追随するという歴史があった。この春闘という賃金引上げ交渉の成果は、組合のない企業にも波及しているとみなすものである。

金子・島本(1995)では、労働組合が産業横断的な賃金引上げ効果をもたらすかどうかを分析した。組合組織率の低い産業の建設業、卸小売業、サービス業では、産業横断的な賃金引上げ効果があることを示した。スピルオーバー効果が存在し、賃金の標準偏差や変動係数という賃金の時系列的な変動を縮小するように作用していた。ただし、賃金変動を縮小させる力は、組合の交渉力が主たる要因であり、スピルオーバー効果は補完機能しかないとしている。

ここで、金子・島本(1995)にならい、労働組合の交渉力のスピルオーバー効果が働いているかどうかを検証する。スピルオーバー効果とは、ある産業の組合の交渉力が弱かったとしても、すなわち、組織率が低かったとしても、平均組織率が高い場合には交渉力が発揮される。組合率の高い産業、すなわち交渉力の強い組合がリードする形で、賃金引上げを実施して、他の産業にもその効果が及ぶとするものである³⁾。金子・島本(1995)では、1979～1992年までのデータから検証していたが、データを追加して、組織率と賃金引上げ率と関係について実証分析を行う。

図5 時間当たり実質賃金変化率の推移



資料：厚生労働省「毎月勤労統計調査」

各産業の組織率が全産業平均の組織率から乖離している比率をスピルオーバー効果とみなす。

スピルオーバー効果

$(\text{全産業平均組織率} - \text{第} i \text{産業組織率}) \div (\text{第} i \text{産業組織率})$ である³⁾。

被説明変数として、賃金変化率をとりあげる。賃金変化率は、「毎月勤労統計調査」(厚生労働省)から、決まって支給する給与額を利用する。消費者物価指数で除して賃金を実質化するとともに、所定内労働時間で除して時間当たりの実質賃金率を利用する。

取り上げる産業として、製造業、卸小売業、サービス業の時間当たり実質賃金変化率を図5に示した。各産業の賃金変化率の動きは、景気の動向や産業ごとの状態にも依存し

ており、ばらついている。石油危機や円高不況やバブル不況の影響よりも、時間当たり実質賃金変化率は1990年代末以降に大きな変動をしている。成果給導入による賃金制度の改訂・変更や、派遣社員や非正社員増加による雇用形態の多様化したことも、賃金変動をより大きなものにしていくのであろう。

説明変数として、自産業の組合組織率、スピルオーバー効果の2つの変数で回帰を行なう。推計期間は、1975年から2002年までである。

ここで、労働組合が賃金引上げを上昇させるような交渉力を持っていたならば、組合組織率の係数は正の符号を示す。さらに、組合の交渉力が他の産業にも波及していくならば、全産業の平均組織率よりも組合組織率が低い産業では、

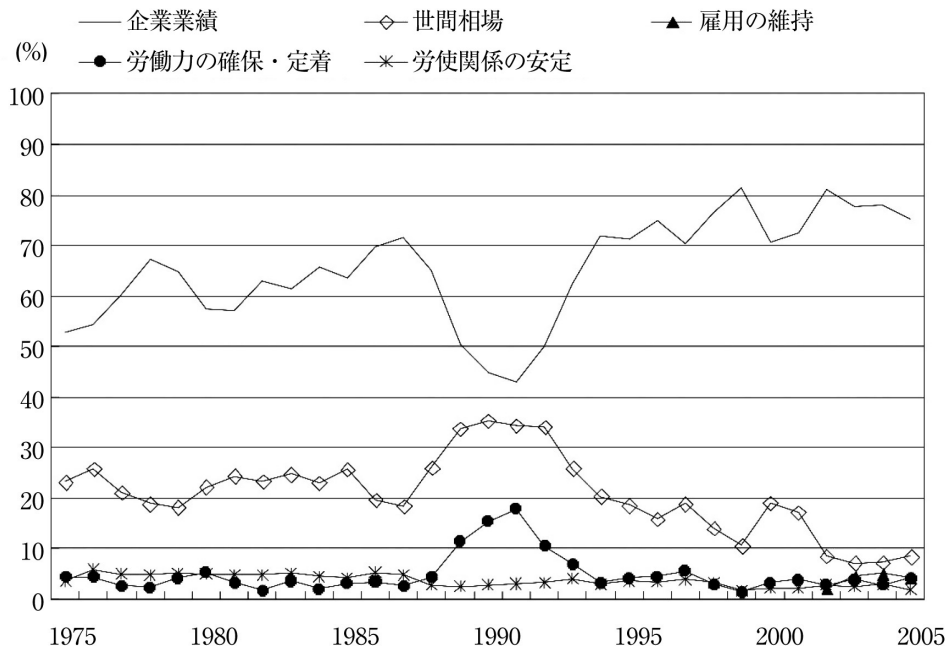
表6 推計結果

	定数項	組織率	スピル オーバー効果	自由度修正 済決定係数	ダービン・ ワトソン比	F値
時間当たり決まって支給する給与額の対前年変化率						
製造業	1.54 -0.42	0.09 1.04	-2.75 -0.39	-0.026	1.593	0.664
卸小売業	-13.61 ** -2.12	1.68 ** 2.14	-1.24 -0.72	0.113	1.601	2.725
サービス業	-42.82 ** -2.62	1.37 *** 2.83	39.18 ** 2.57	0.228	1.349	4.976

係数の上段は推定値、下段はt値である。

***は統計的に1%有意を、**は5%有意を表す。

図7 賃金の改定の決定に当たり最も重視した要素別企業割合の推移



資料：厚生労働省「賃金引上げ等の実態に関する調査」

係数は正の符号を示す。すなわち、卸小売業やサービス業では、スピルオーバー効果は正の係数、組織率の高い製造業では負の係数が期待される。

表6から、組合組織率の高い製造業では、いずれの係数も有意ではない。1975 - 2005年の期間はデフレ不況により、賃金引上げが低迷していた。製造業では大きな雇用調整も実施されていた。賃金制度についても、成果級の大幅な導入が進むなど大きな変化があった。このような点が強く影響して係数の有意でないを考える。

一方、組合組織率の低い卸小売業では、自産業の組織率の係数は正で有意になっている。このことは、組織率が上昇すれば、賃金の引き上げ交渉力が増すことを表している。しかし、スピルオーバー効果の係数は有意ではない。したがって、卸小売業にはスピルオーバー効果が及んでいない。

サービス業では、自産業の組織率の係数は正で有意、スピルオーバー効果の係数は正で有意になっている。このことは、サービス業全体に、組合が賃金引上げに機能しているといえる。

なお、推計期間に関して構造変化がある可能性を考慮して、推計期間を変えた回帰も実施した。その結果、多くの場合についてサービス業では、組織率とスピルオーバー効果の係数が有意な結果であった。一方、卸小売業では、組織率とスピルオーバー効果の係数は有意な結果はほとんど得られなかった。製造業では、ごくわずか期間、例えば、1975 - 88、1975 - 89年の期間で、組織率の係数が正で有意、スピルオーバー効果の係数が負で有意であった。

厚生労働省では、賃金の改定に当たって最も重視した項

目を企業に調査している。調査結果によると、最も多い項目は企業業績であり、次いで世間相場となっている。世間相場には、他企業や他産業の動向も含まれている。世間相場と回答した値は、1990年に35.3%であったが、1995年18.6%、2005年8.4%と、1990年代になり急激に低下している。このことも、労働組合のスピルオーバー効果が弱くなった、失われてきたため、推計結果に有意な係数が少ないことの原因であろう。

以上のように、産業や期間によって、組合の効果は異なっている。推計期間にデフレの期間を含み賃金引上げが低迷していた時期があることや、推計手法や説明変数には検討の余地はある。しかし、組合効果が製造業において得られず、サービス業において得られていることは興味深い結果である。サービス業の中には、組合組織率が高い教育や医療といった分野も含まれている。このように一部の組織率の高い業種の存在が産業全体にスピルオーバーしているのか、あるいは他の産業からスピルオーバー効果がどのような形で作用しているのかを特定化していく必要がある。より精緻なモデルを構築した上で推計結果の妥当性について吟味できるようにしていくことが今後の課題である。

5. おわりに

わが国の労働組合組織率は長期的な低下傾向が続いている。組織率低下の要因として、既存組合の組合員数減少が続く一方で、組合の新設や組合への新規加入がないことである。組合活動への否定的な意識は、それほど高くはない。しかし、積極的に組合活動をしていくという意識は、次第に低

下しており、組合への加入も減少している。

組合活動が賃金引上げの効果をもつのか、また組合活動がスピルオーバーしているのかどうかを推計した。その結果、製造業ではなく、サービス業において組合は賃金引上げ効果をもつ、またスピルオーバー効果をもつという結論が得られた。この結論の解釈には注意を要するが、従来製造業を中心としてきた組合の研究に対して、1つの知見といえよう。

組合効果については、ここでみたような賃金のスピルオーバー効果以外にも、雇用の維持や労働条件の維持・改善などもある。組合は、1990年代中盤から賃金の引き上げより雇用の維持を優先してきた。このような点も考慮しつつ、組合の機能を検討していくことが今後の課題である。

¹⁾ 日本標準産業分類の改訂にともない、取り上げる産業別の分析は1975年から2002年までである。

労働組合組織率＝労働組合員数÷雇用者数×100（％）

なお、労働組合員数は「労働組合基礎調査」から、雇用者数は「労働力調査」からの値である。

²⁾ 春闘における賃金引上げ交渉では、他の組合の賃金相場を意識しながら、交渉することが多い。このような意味で組合間に横断的なつながりの存在を想定する。労働組合の賃金交渉力が、横断的に波及しているかどうかを分析するものである。

³⁾ 金子・島本(1995)の定式化では、自産業の組織率が下がるにつれて、スピルオーバー効果は単調的に増大していく。組織率が著しく低下してしまうと、組合員の人数不足や活動力の低下によって、賃金引上げの交渉力は機能しなくなる可能性は高い。しかし、ここでは、組合の組織率はまだ機能しているという仮定で推計を行なう。

参考文献

- 1) 荒山裕行・杉浦立明(2006)「労働統計にみる男性の働き方・女性の働き方① 労働組合への加入状況」、中部産業・労働政策研究会『産政研フォーラム』第70号、pp20-25.
- 2) 金子能宏・島本哲郎(1995)「賃金変動と労働組合の経済的機能—組織率の動向を視点として—」、倉澤資成・若杉隆平・浅子和美編『構造変化と企業行動』、日本評論社
- 3) 橋本俊詔・連合総合生活開発研究所編(1993)『労働組合の経済学』、東洋経済新報社
- 4) 都留康(2002)『労使関係のノンユニオン化』、東洋経済新報社
- 5) 中村圭介・佐藤博樹・神谷拓平(1988)『労働組合は役に立っているのか』、総合労働研究所
- 6) 中村圭介・連合総合生活開発研究所編(2005)『衰退か再生か 労働組合活性化への道』、勁草書房
- 7) 日本労働研究機構編(2001)『リーディング日本の労働③ 労働組合』、日本労働研究機構
- 8) 野田知彦(2005)「労働組合の効果」、中村圭介・連合総合生

活開発研究所編(2005)『衰退か再生か 労働組合活性化への道』、勁草書房

- 9) 原ひとみ(2004)「労働組合と不況対策—組合効果の計測とその課題—」、Business Labor Trend、pp.24-27.

A Survey of Recent Labor Union Density – The Reasons of Declining Union Density in Japan

SUGIURA Tatsuaki

In Japan, since 1975, union density has declined sharply from 34.4% in 1975 to 20.0% in 2003. To investigate the reasons for the decline in union density, this essay summarizes the main results based upon a sample survey of individual workers and their attitude towards unions and potential unionization. To better understand the nature of "de-unionization" in Japan, it is important to describe the process of declining union density. Two factors have played a critical role in the process: (1) the changing composition of employment in heavily and lightly unionized groups (employment shifts), and (2) the slowdown of organizing activity by unions in the union organizing process. In addition, this paper examines the union's effect on wages using time-series data. The results suggest that the union density might achieve a wage gain and allow for a possible spillover effect to the service industry workers. Although this cannot be given a causal interpretation, it suggests important issues about how unions may affect one part of the labor market.